المملكة المغربية
مجلس النواب
ⴰⵎⵔⴰⴳⵍ ⵏ ⵉⵎⵙⵏⴰⴳⴰⴹ

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15
بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

(كما وافق عليه مجلس النواب في 24 دجنبر 2024)

نسخة مطابقة لأصل النص
كما وافق عليه مجلس النواب

راشيد الطالبي العلمي
رئيس مجلس النواب

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15
بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

الباب الأول

أحكام عامة

المادة الأولى

حق الإضراب مضمون ويمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي.

ويعد باطلا كل تنازل عنه.

يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق:

-بممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص باعتباره حقا دستوريا ومن حقوق الإنسان الأساسية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمان التعاقد الاجتماعي؛

-بتعزيز وتوسيع مجال الحريات عبر ممارسة حق الإضراب استنادا إلى الدستور و انسجاما مع المواثيق والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري؛

-بالتوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب وطنيا أو جهويا أو محليا.

الفرع الأول

تعاريف

المادة 2

الإضراب هو كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن أداء العمل كليا أو جزئيا، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية المباشرة للعمال في علاقتهم بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي والمرتبطة بظروف العمل وتحسين الوضعية المادية.

و يعد إضرابا كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن ممارسة المهنة أو أداء العمل كليا أو جزئيا، من لدن المهنيين و العمال المستقلين و الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعاملات و العمال المنزليين ، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح المرتبطة بتحسين ظروفهم المهنية.

المادة 3

يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي:

أ) - العامل: كل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام كما وقع تعريفهما في هذا القانون التنظيمي.

- المهني: كل شخص من فئة المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا.

ب) - القطاع العام: المرافق التابعة للدولة، والجماعات الترابية و الأشخاص الاعتباريون الخاضعون للقانون العام التابعون لها، والمؤسسات العمومية التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا، وكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.

- القطاع الخاص: الأشخاص الذاتيون و الاعتباريون، دون المشار إليهم في تعريف القطاع العام أعلاه، الذين تربطهم علاقة شغل بأجرائهم.

ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبته أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية و اتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه أو إلغائه والسهر على سريانه وتأطيره، وتشمل ما يلي:

- نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛

- نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام و الخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة النقابة الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل ؛

- نقابة ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني ؛

- نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛

- لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11أدناه؛

- نقابة تمثل المهنيين في وضعية قانونية سليمة ؛

- نقابة تمثل العاملات و العمال المنزليين في وضعية قانونية سليمة.

د) - المرافق الحيوية: المرافق التابعة للقطاع العام أو للقطاع الخاص أو هما معا والتي تقدم خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر؛

هـ) - عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع من الولوج إلى أماكن العمل أو من قيام العمال غير المضربين من مزاولة نشاطهم؛

و) - احتلال أماكن العمل: كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاولة عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من و إلى أماكن العمل؛

ز) - الملف المطلبي: مجموعة من المطالب التي تروم تحقيق امتيازات اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية ذات الصلة بظروف العمل أو ممارسة المهنة بالنسبة للمهنيين؛

ي) - القضايا الخلافية: القضايا الناتجة عن عدم الاتفاق حول تأويل تطبيق تشريع العمل أو احترام الالتزامات التعاقدية المباشرة بين طرفي العلاقة الشغلية أو المهنية.

الفرع الثاني

مجال التطبيق

المادة 4

تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على القطاعين العام والخاص، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه.

يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من:

-الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛

-الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار إليه أعلاه؛

-الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدين لدى إدارات الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية ومجموعاتها ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام؛

-المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعمال المنزليين كما وقع تحديدهم في التشريع الجاري به العمل.

الفرع الثالث

مبادئ عامة

المادة 5

كل إضراب يمارس خلافا لأحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.

المادة 6

يجب على كل من يريد أن يشارك في ممارسة حق الإضراب حسب مقتضيات المادة 4 أعلاه التقيد بأحكام هذا القانون وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

يعد كل عامل يشارك في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدى عنه أجر.

لا يترتب عن إضراب المهنيين توقف عقد شغل أجرائهم وعدم أداء أجورهم.

المادة 7

ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها، سواء بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بأي وسيلة أخرى.

حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو احتلال أماكن العمل.

مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو تعليقه وفق أحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.

المادة 8

لا يسري البطلان المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة الأولى أعلاه، على الاتفاقات الجماعية بما فيها الاتفاقات الاجتماعية واتفاقيات الشغل الجماعية والاتفاقات الناتجة عن المفاوضة الجماعية، التي تقضي بإقرار السلم الاجتماعي خلال مدة محددة، شريطة احترام الأطراف الموقعة لالتزاماتها، وأن تتضمن هذه الاتفاقات مقتضيات خاصة تحدد المساطر التي يمكن اتباعها لحل كل نزاع جماعي يحدث خلال هذه المدة.

المادة 9

يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم

ووضعياتهم ومسارهم المهني.

لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين.

تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.

الباب الثاني

شروط و كيفيات ممارسة حق الإضراب

الفرع الأول

شروط ممارسة حق الإضراب

المادة 10

تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل نقابة أكثر تمثيلا أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.

تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي.

تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة، مع مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل:

- نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة؛
- لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه.

تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين أو بالنسبة للعاملات و العمال المنزليين، من قبل نقابة تمثلهم حسب الحالة.

تتخذ النقابات المشار إليها أعلاه، قرار الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.

المادة 11

تجوز الدعوة إلى الإضراب في المقاولة أو المؤسسة من قبل لجنة الإضراب. يحرر مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن 35 % من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب و تحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ست (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب.

ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن 50% من أجراء المقاولة أو المؤسسة.

يحدد نص تنظيمي نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفيات المعاينة والتبليغ.

المادة 12

تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية:

- بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوما بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب، على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة وفي حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه، ويحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف.

تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالملف المطلبي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها.

-بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في عشرة (10) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها.

تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها.

-بخصوص وجود خطر حال مثبت يهدد صحة وسلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة، تجوز الدعوة إلى الإضراب بعد انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من إثبات الخطر.

وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في هذه المادة.

المادة 13

يمنع ، خلال مدة سريان الإضراب، إحلال محل العمال المضربين عمالا أو أشخاصا آخرين، لا تربطهم بالمقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أية علاقة لها صلة بالنشاط أو بالخدمة المقدمة، قبل تاريخ تبليغ قرار الإضراب.

غير أنه، يجوز للمرفق العمومي أو المقاولة أو المؤسسة، في حالة رفض العمال المكلفين:

- بتوفير حد أدنى من الخدمة لأداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي، إحلال عمال آخرين محل العمال المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب.

- بالسهر على ضمان استمرار الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم طبقا لأحكام المادة 16 أدناه، إحلال عمال آخرين محل العمال المكلفين بضمان استمرار الأنشطة المشار إليها في هذا البند، وذلك خلال مدة سريان الإضراب.

في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والأنشطة الضرورية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، بناء على قرار السلطة المعنية، يمكن الاستعانة فورا بعمال آخرين لتأمين استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي المعني في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب.

و في حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي، وذلك على مسؤولية ونفقة الجهة التي تم ضمان استمرار نشاطها.

الفرع الثاني

مسطرة سير الإضراب

المادة 14

مراعاة لأحكام المادة 12 أعلاه، يجب على الجهة الداعية للإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، بتبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك سبعة (7) أيام كمهلة إخطار على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه إلى كل من :

-رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والقطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي؛

- والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولة أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة؛

- والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم وممثلي السلطات والهيئات التابع لها المرفق المعني، إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي.

تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. ويحدد أجل الإخطار بالنسبة لهذه الفئة في سبعة (7) أيام.

غير أن المدة المذكورة تخفض إلى ثلاثة (3) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم، ويتم تبليغ قرار الإضراب إلى والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية والمقاولة أو المؤسسة.

المادة 15

يجب أن يتضمن قرار الإضراب البيانات التالية:

- إسم الجهة الداعية إلى الإضراب؛

- سبب الإضراب؛

- مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛

- تاريخ وساعة بداية الإضراب و مدته.

ويجب أن يرفق قرار الإضراب بنسخة من الملف المطلبي أو نسخة من القضايا الخلافية، ونسخة من المحضر المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة 11 أعلاه، إذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف لجنة الإضراب.

المادة 16

تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها ممارسة المهام التالية :

أ-تأطير المضربين قبل و أثناء سريان الإضراب وتدبير ممارسته؛

ب-السهر، باتفاق مع المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات

والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الأنشطة المذكورة.

وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند «ب» أعلاه، يتعين على المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب، داخل الأجال المشار إليها في المادة 12 أعلاه، أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها.

لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.

المادة 17

يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب، إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهاؤه.

ويجوز، أيضا، للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية.

وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض، فإنه يمكن استئنافه إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الإضراب، دون التقيد بالأجل المنصوص عليه في المادة 14 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق، داخل أجل خمسة عشر (15) يوما من بدئها.

مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه، لا يجوز، في حالة إلغاء الإضراب أو إنهائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للمطالب المتعلقة بدواعي الإضراب، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن القضايا نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إلغاء الإضراب أو إنهائه، شريطة احترام الأطراف لالتزاماتها.

المادة 18

يمنع الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة خلال سريان الإضراب.

غير أنه يجوز للمقاولة أو المؤسسة أو للجهة الداعية إلى الإضراب في حالة عرقلة حرية العمل أو احتلال أماكن العمل أو إلحاق أضرار بالممتلكات لاسيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية الممتلكات وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو الإغلاق الجزئي أو الكلي المؤقت بالنسبة للمقاولة أو المؤسسة مع مراعاة حقوق الأجراء غير المضربين.

يمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من هذه المادة، بطلب من المقاولة أو المؤسسة، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب.

المادة 19

يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أوكوارث طبيعية أو أزمة وطنية التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين، أن يأمر بصفة استثنائية، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة بموجب قرار معلل.

المادة 20

تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العمال غير المضربين والمرتفقين.

و يمكنها، عند الاقتضاء، اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية و الخدمات الضرورية التي يقدمها المهنيون.

كما يمكن للسلطات العمومية المعنية، اللجوء إلى قاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة من أجل استصدار أمر قضائي بوقف أو توقيف الإضراب مؤقتا في حال ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الحد الأدنى من الخدمة.

الفرع الثالث

المرافق الحيوية

المادة 21

يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في المرافق الحيوية التالية:

- المؤسسات الصحية؛

- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها والمهن القانونية والقضائية المرتبطة بها؛

- مرافق بنك المغرب؛

- الهيئة الوطنية للمعلومات المالية؛

- المرفق المكلف بنشر الجريدة الرسمية؛

- مرافق الأرصاد الجوية؛

- مرافق النقل السككي والبري بمختلف أصنافه والملاحة البحرية والجوية؛

- شركات الاتصال السمعي البصري العمومي؛

- قطاع المواصلات؛

- مرافق وشركات صناعة وتوزيع وبيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي؛

- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ؛

- المصالح البيطرية؛

- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء والمواد الطاقية؛

- مرافق التطهير السائل والصلب ومرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.

يجب أن يضمن الحد الأدنى من الخدمة قدرا كافيا من الخدمات الأساسية المقدمة من قبل المرافق الحيوية، والتي تروم الحفاظ على حياة الأفراد و صحتهم وسلامتهم وعلى النظام العام، أثناء سريان الإضراب. ويحدد بنص تنظيمي الحد الأدنى من الخدمة الواجب ضمانه في المرافق الحيوية المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

تحدد من بين العمال المضربين لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها بموجب اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب وبين المقاولة أو المؤسسة.

وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن تحديد هذه اللائحة باستصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات. ولا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.

تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه على المرفق العمومي مع مراعاة أحكام الفقرة الثانية من المادة 20 أعلاه.

المادة 22

لا يمكن ممارسة حق الإضراب من قبل موظفي إدارة الدفاع الوطني وموظفي وزارة الخارجية وموظفي وزارة الداخلية وأعوان السلطة والعسكريين و أفراد القوة العمومية وضباط الشرطة القضائية، وسائر الموظفين والأعوان المخول لهم حمل السلاح والموظفين الديبلوماسيين والقنصليين والأشخاص الذين تمنعهم النصوص القانونية الخاصة بهم من الانتماء النقابي أو من ممارسة أي نشاط نقابي.

كما لا يمكن للعمال الذين يكلفون بضمان حد أدنى من الخدمة وللعمال الذين يكلفون بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل ممارسة حق الإضراب أثناء فترة سريان الإضراب.

الباب الثالث

العقوبات

المادة 23

علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل **عامل** مارس الإضراب ، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة **بالعمال** الجاري بها العمل.

المادة 24

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل **من عرقل** ممارسة **العمال أو المهنيين** حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في **الفقرة الأولى من** المادة 7 من هذا القانون التنظيمي.

ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل **عامل** ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام **الفقرة الأولى من** المادة 7 المذكورة.

المادة 25

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل **من** أحل **عمالا أو أشخاصا** آخرين محل **العمال** المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 13 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.

المادة 26

يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم **كل من** اتخذ، خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 9 أعلاه، إجراء تمييزيا ضد **العمال** بسبب ممارستهم حق الإضراب .

المادة 27

يعاقب بغرامة من5.000 إلى10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في **الفقرة الثانية من** المادة 7 من هذا القانون التنظيمي.

المادة 28

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 12 من هذا القانون التنظيمي.

المادة 29

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد **10** و **11** و **14** و **الفقرة الأخيرة من المادة 17** من هذا القانون التنظيمي.

المادة 30

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام **الفقرة الأخيرة من المادة 9 والفقرة الأولى من المادة 18** من هذا القانون التنظيمي.

المادة 31

يعاقب بغرامة من5.000 إلى10.000 درهم **كل عامل:**

- رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند «ب» من الفقرة الأولى من المادة 16 من هذا القانون التنظيمي؛

- رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي.

المادة 32

في حالة العود، تضاعف العقوبة.

يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي سنتين من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة.

لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.

المادة 33

يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي.

ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه 24 ساعة من تحريرها داخل أجل معقول.

الباب الرابع

أحكام ختامية

المادة 34

تعتبر الآجال المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي آجالا كاملة، لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير.

المادة 35

يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة.

نسخة مطابقة لأصل النص
كما وافق عليه مجلس النواب